Tweede Kamer der Staten-Generaal 2

Vergaderjaar 2015–2016 Aanhangsel van de Handelingen

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1974

Vragen van het lid **Ulenbelt** (SP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *de afrekencultuur en slechte arbeidsomstandigheden bij Pegatron in Breda* (ingezonden 25 februari 2016).

Antwoord van Minister **Asscher** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 22 maart 2016).

Vraag 1
Wat is uw reactie op de berichtgeving over de afrekencultuur en slechte arbeidsomstandigheden bij iPhone-reparateur Pegatron in Breda?[1]

Antwoord 1
Ieder bedrijf moet zich aan de wet houden. Als er sprake is van overtreding van de wet dan is dat onacceptabel. Volgens de Arbeidsomstandighedenwet mogen werkzaamheden geen gevaar opleveren voor de veiligheid en gezondheid van de werknemer.

Vraag 2
Wat vindt u ervan dat werknemers bij Pegatron strafpunten krijgen indien zij zich ziekmelden of om gegronde redenen een keer te laat komen?

Antwoord 2
Op grond van het Burgerlijk Wetboek (artikel 629, Boek 7) is de werkgever verplicht om voor een tijdvak van 104 weken ten minste 70% van het loon door te betalen, indien de werknemer wegens ziekte de bedongen arbeid niet kan verrichten. Hiervan kan niet worden afgeweken met een strafpuntensysteem.
In het algemeen vind ik het belangrijk dat de bedrijfscultuur bijdraagt aan gezond en veilig werken en denk ik niet dat strafpunten bij ziekmelden bevorderlijk zijn voor een positieve cultuur of de productiviteit in een bedrijf.

Vraag 3
Is het wettelijk toegestaan om werknemers een in de cao kleinmetaal afgesproken loonsverhoging te onthouden op basis van deze strafpunten? Kunt u uw antwoord toelichten?

[1] Zie bericht BN/DeStem, «Tranen na ontslag bij Pegatron», d.d. 17 februari 2016

ah-tk-20152016-1974
ISSN 0921 - 7398
’s-Gravenhage 2016

Antwoord 3
Een generieke, in de cao afgesproken, loonsverhoging kan niet door een (aan die cao gebonden) individuele onderneming afhankelijk worden gemaakt van bepaalde voorwaarden, tenzij daarover bij of krachtens cao afspraken zijn gemaakt. Een cao is immers een overeenkomst tussen partijen die de daarbij betrokkenen bindt. Omdat de cao een privaatrechtelijk karakter heeft, zijn de betrokken partijen primair zélf verantwoordelijk voor de naleving en handhaving van de gemaakte afspraken.

Vraag 4
Wat vindt u ervan dat 86 werknemers na twee jaar voor Pegatron te hebben gewerkt, een half uur voor het eind van hun dienst te horen kregen dat ze per direct op straat stonden?[2]

Antwoord 4
Ik vind het in algemene zin onfatsoenlijk als werknemers pas een half uur voor het einde van hun dienst worden geïnformeerd dat zij geen werk meer hebben bij het bedrijf. Werknemers horen niet op deze wijze behandeld te worden.

Vraag 5
Is dit volgens u een gewenst resultaat van de Wet werk en zekerheid (Wwz)? Zo nee, hoe gaat u dit soort praktijken in de toekomst voorkomen?

Antwoord 5
Naar ik heb begrepen waren de betrokken werknemers niet direct in dienst van Pegatron maar ingehuurd via een uitzendbureau. Waar sprake is van structureel werk, verdient het de voorkeur dat werkzaamheden worden verricht op basis van een contract voor onbepaalde tijd, of een tijdelijk contract met uitzicht op een contract voor onbepaalde tijd, bij de werkgever waar de werkzaamheden worden verricht. Een uitzendovereenkomst is bedoeld voor bijvoorbeeld het opvangen van een piek in de werkzaamheden of bij ziekte.
Uitzendkrachten vervangen door andere uitzendkrachten die hetzelfde werk verrichten is een praktijk die in strijd is met het doel van de Wwz (meer in het bijzonder: de ketenbepaling). Doel is het voorkomen van draaideurconstructies en werknemers, bij structureel werk, in ieder geval op relatief korte termijn (2 jaar) uitzicht bieden op een contract voor onbepaalde tijd. Als gebruik wordt gemaakt van constructies waar werknemers worden ingehuurd via een uitzendbureau voor in feite structureel werk, wordt dit doel niet gerealiseerd en in feite ook gehandeld in strijd met de afspraken die in het sociaal akkoord zijn gemaakt. Ik kan niet aan de hand van een enkel geval concluderen dat dit op grote schaal het geval is, maar mocht uit de evaluatie van de Wwz blijken dat dit wel het geval is, is er aanleiding tot treffen van maatregelen om dit tegen te gaan.

Vraag 6
Wat heeft de Inspectie SZW, sinds een eerdere schriftelijke waarschuwing aan Pegatron, gedaan om de «vinger aan de pols te houden» voor wat betreft de arbeidsomstandigheden?[3]

Antwoord 6
Na de schriftelijke waarschuwing van 17 juli 2014, heeft de Inspectie SZW naar aanleiding van een signaal over vieze lucht een bezoek gebracht aan het bedrijf in september 2014. Bij aankomst bleek de oorzaak van het signaal door het bedrijf verholpen. Het klimaat was op dat moment ook op orde. Pegatron heeft desgevraagd gedurende een periode wekelijks de inspectie op de hoogte gehouden van de luchtkwaliteit en incidenten. Hierbij was geen sprake van normoverschrijdingen of meldingsplichtige incidenten. Bij de geplande jaarlijkse herinspectie in augustus 2015 is geconstateerd dat van 5

[2] Zie bericht BN/DeStem, «Pegatron Breda zet 85 medewerkers op straat», d.d. 13 februari 2016
[3] Zie bericht BN/DeStem, «Omstreden Bredase iPhone-reparateur Pegatron krijgt officiële waarschuwing van Inspectie SZW», d.d. 17 juli 2014

van de 6 overtredingen van 2014 geen sprake meer was en in november 2015 bleek dat ook de laatste overtreding zich niet meer voordeed.

Vraag 7
Hoe verklaart u dat er nog altijd een gebrek aan ventilatie en zuurstof is waardoor werknemers om de haverklap in slaap vallen?

Antwoord 7
Bij de Inspectie SZW is dit feit niet gemeld of anderszins bekend. Het bedrijf had in 2014 een goede luchtbehandelinginstallatie en heeft sinds juni 2015 een volledige nieuwe installatie in gebruik genomen die bij navraag ook goed functioneerde. In 2015 is door Inspectie SZW onderzoek gedaan naar blootstelling aan schadelijke stoffen. Er waren geen aanwijzingen van overschrijding van wettelijke normen.

Vraag 8 en 9
Kunt u voorts verklaren waarom er vrijwel maandelijks een ambulance moet uitrukken naar Pegatron? Wat was hiervoor per keer de reden?[4]
Is er wel eens melding gedaan door Pegatron bij de Inspectie SZW van incidenten op de werkvloer? Zo ja, wat is hiermee gedaan? Zo nee, is Pegatron hiermee in overtreding?

Antwoord 8 en 9
Nee. Op basis van de door u aangehaalde registratie van inzet van ambulances is niet vast te stellen of er een relatie was met werkzaamheden bij Pegatron. In maart 2015 heeft het bedrijf gemeld dat een medewerker per ambulance naar het ziekenhuis was vervoerd met klachten. Naar later bleek waren deze klachten niet gerelateerd aan de arbeidomstandigheden. Er was derhalve geen aanleiding voor nader onderzoek door de Inspectie.

Vraag 10
Bent u alles overwegende, bereid de Inspectie SZW te verzoeken met spoed onderzoek te doen naar de arbeidsomstandigheden bij Pegatron? Kunt u uw antwoord toelichten?

Antwoord 10
Bij de laatste recente inspectie waren geen tekortkomingen geconstateerd. Op dit moment is er dan ook geen directe aanleiding voor de Inspectie SZW om onderzoek te doen naar de arbeidsomstandigheden in het bedrijf. Indien een melding/klacht wordt ingediend bij de Inspectie dan wordt deze zorgvuldig beoordeeld.

[4] Zie http://www.oozo.nl/hulpdiensten/breda/breda-noord-west/emer/ambulance/3274314/ambulance-naar-hekven-in-breda